



Informationen aus dem
Arbeits- und Sozialrecht

Tarifliche Sonderzahlung bei Übergang in Rente

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 15. Januar 2014 (10 AZR 297/13) seine frühere Rechtsprechung aufgegeben, wonach Voraussetzung für eine betriebliche Sonderzahlung bei Verrentung nach den meisten Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ist, dass noch am allgemeinen betrieblichen Auszahlungstag ein Arbeitsverhältnis bestanden haben muss.

Geklagt hatte eine Metallerin mit Hilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, die aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung mit Erreichen des fünfundsechzigsten Lebensjahres zum 30. September 2011 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war und seitdem die gesetzliche Regelaltersrente bezieht.

Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der „Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in den Tarifgebieten Südbaden und Süd-Württemberg- Hohenzollern“ vom 14. Juni 2005 (im Folgenden: TV Sonderzahlungen 2005) Anwendung. Dieser Tarifvertrag enthält folgende Regelungen:

„§ 2 Sonderzahlungen

2.1 Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

2.6 Abs. 2 Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.“

Das BAG hat den Anspruch auf die volle tarifliche Sonderzahlung durch Auslegung des § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlung 2005 zuerkannt. Es sah – unter ausdrücklicher Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung – in dieser Bestimmung eine von den Tarifvertragsparteien festgelegte Sonderregelung (gegenüber den allgemeinen Anspruchsvo-

raussetzungen des § 2.1 TV Sonderzahlung 2005) für Beschäftigte, die wegen Verrentung aus dem Beruf ausscheiden. Dies folge aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, Sinn und Zweck der Regelung und der Tarifgeschichte. Grund für die Sonderregelung sei es, eine im Regelfall langjährige Betriebstreue zu honorieren und Einkommensminderungen bei Übergang in die Rente zu erleichtern. Erforderlich bleibe von den allgemeinen Voraussetzungen des § 2.1 TV Sonderzahlung 2005 nur, dass der/die Rentner/innen vor seiner Verrentung mindestens sechs Monate dem Betrieb angehört haben muss.

Von dieser neuen Rechtsprechung profitieren alle Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrages, die wegen Erwerbsminderungsrente, wegen Erreichens der Regelaltersgrenze oder wegen Bezugs einer vorgezogenen Altersrente mit Abschlägen (hier sogar wenn sie deswegen gekündigt haben) aus dem Beruf ausgeschieden sind. Nicht entschieden ist, ob auch Rentenübergänge nach Beendigung einer vorangegangenen Altersteilzeit erfasst werden. Hiergegen sprechen allerdings die in den FlexÜ-Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie enthaltenen Bestimmungen, wonach während der Altersteilzeit keine Sonderzahlung beansprucht werden kann.

Ausdrücklich darauf hinzuweisen ist, dass sich die oben dargestellte Rechtsprechung nur dann auf andere Tarifverträge übertragen lässt, wenn diese vergleichbare Regelungen enthalten wie in der Metallindustrie Südbaden/ Süd-Württemberg-Hohenzollern. Sieht ein Tarifvertrag bei Verrentungsfällen nur eine anteilige Leistung vor (wie in der Metallindustrie von Bayern und Niedersachsen) so kommt es unter Anwendung der neuen Rechtsprechung aber auch hier für diesen Anspruch nicht darauf an, dass das Arbeitsverhältnis noch am allgemeinen betrieblichen Auszahlungstag bestanden haben muss. Ausdrücklich tariflich geregelt ist dies für den vollen bzw. hälftigen Sonderzahlungsanspruch in der Metallindustrie des Bezirks Mitte.

Soweit über den tariflichen abgesicherten Teil einer Sonderzahlung hinaus höhere Leistungen aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Regelungen zu erbringen sind, kommt es darauf an, ob in der einschlägigen Betriebsvereinbarung oder in der arbeitsvertraglichen Zusage oder einer betrieblichen Übung vergleichbare Regelungen enthalten sind, wie in dem der BAG- Entscheidung zugrunde liegenden Tarifvertrag.

Eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung von Ansprüchen ist – wie stets – die Einhaltung von Ausschluss- und Verjährungsfristen. Das kann dazu führen, dass die Ansprüche nicht (mehr) realisiert werden können.